

Checkliste

„Die familienfreundliche Klinik“



Mögliche Voraussetzungen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Wertschätzung von Familienkompetenz	ja	nein	geplant
Betrachtung von Eltern- und Schwangerschaft und Pflege von Angehörigen als natürliche Lebensereignisse und nicht als Störfaktoren der klinischen Organisationsabläufe.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anerkennung des zunehmenden Bedürfnisses auch von Ärzten, ihre Aufgaben als Vater während Elternzeit, Krankheit ihres Kindes etc. wahrzunehmen, ohne Unverständnis und Karriereeinbußen befürchten zu müssen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalentwicklung: Verantwortung und Kompetenz der Führungskräfte für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexible Elternzeit- und Teilzeitregelungen für Ärzte und Ärztinnen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontaktpflege während der Elternzeit und Förderung des frühzeitigen Wiedereinstiegs von Eltern.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufstiegschancen auch in Teilzeittätigkeit und Anerkennung elterlicher Managementfähigkeiten.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kompetente Ansprechpersonen in der Verwaltung, die initiativ die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und familiären Pflichten begleiten und Eltern organisatorisch unterstützen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeit der Schaffung von beruflichen Perspektiven für Ehepartner und Ehepartnerinnen bzw. „Doppelkarriere-Paare“.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Gleichberechtigte Karrierechancen für Ärztinnen	ja	nein	geplant
Paritätische Einteilung für weiterbildungsrelevante Tätigkeiten, zum Beispiel Operationen/OP-Katalog, Endoskopie, Intensivmedizin und Pflichtkurse.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Paritätische Freistellung und Förderung für wissenschaftliches Arbeiten.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mentoring auch durch weibliche Rollenvorbilder.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorbildfunktion durch Chefärztinnen und -ärzte und Sanktionierung verbaler, sexualisierter und geschlechtsrollenspezifischer Diskriminierungen im Arbeitsalltag.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wertschätzung statt Ablehnung von „Doppelkarriere-Paaren“.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► Fortsetzung von Tabelle 2	ja	nein	geplant
Überprüfung von Vorurteilen (Ärztinnen mit kleinen Kindern werden zum Beispiel fälschlicherweise als weniger leistungsfähig eingeschätzt, wohingegen Ärzte mit Nachwuchs als besonders verantwortlich und leistungsbereit gelten).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berücksichtigung von familiären Anforderungen, die sich je nach Lebensphasen wandeln.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anerkennung auch kürzerer Weiterbildungseinheiten in Absprache mit der jeweiligen Landesärztekammer.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Individuelle und situationsgerechte Umsetzung der Mutterschutzrichtlinien nach aktuellem Stand der Technik zum Schutz von werdender Mutter und Kind (keine pauschalen Tätigkeitsverbote, sondern (betriebs-)ärztliche Initiative gemeinsam mit der Schwangeren: Gesundheitsschutz und Tätigkeiten, die der Weiterbildung dienen).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Attraktive Grundbedingungen	ja	nein	geplant
Adäquate Honorierung der ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vereinbarkeit von Beruf und Familie kostet auch Geld).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verlässliche Arbeitszeiten, Bereitschaftsdienstpläne und Urlaubsplanung bieten.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle – bedarfsgerecht aus Mitarbeiter-, Mitarbeiterinnen- und Klinik Sicht.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Serviceangebot für Kinderbetreuung und private Haushaltsführung	ja	nein	geplant
Arbeitsplatznahe, arbeitszeitkompatible und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung (zum Beispiel 365 Tage im Jahr, Öffnungszeiten möglichst 24 Stunden, mind. 5:30–21:30 Uhr täglich, Alter 2 Monate bis 10 Jahre, möglichst betrieblich, sonst Vermittlung und Kooperation, keine Wartelisten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Angebote zur Hausaufgaben- und Ferienbetreuung und zur Obhut bei leichten Erkrankungen der Kinder bzw. bei Ausfall der sonstigen Kinderbetreuung, zum Beispiel Tagesmutter.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderbetreuungsangebote und -zuschüsse während Fortbildungen und Kongressen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rückzugsmöglichkeiten zum Stillen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► Fortsetzung von Tabelle 4	ja	nein	geplant
Logistische Unterstützung bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebote, für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in der Klinikmensa zu speisen, auch gemeinsames Mittagessen, Mitnahmemöglichkeit von Familienmenüs.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einkaufsservice, Bügelservice und ähnliche Angebote am Arbeitsplatz.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Persönlichkeitsbildung und gesundheitliche Prävention fördern	ja	nein	geplant
Angebote zum Beispiel zum Erlernen von Kommunikationstechniken, zur Weiterbildung zur „Psychotherapie – fachgebunden“, Kurse zur psychosomatischen Grundversorgung sowie zur patientenbezogenen Supervision, Balint-Gruppen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung der Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen-gesundheit: zum Beispiel Burnout-Prophylaxe, Entspannungstechniken, Stressmanagement, Rücken-gesundheit, Raucherentwöhnung.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Familienfreundliche Medizin – auch als Standortvorteil	ja	nein	geplant
Berücksichtigung geschlechtsdifferenter Aspekte in der Behandlung – „Gendermedizin“.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung eines familienfreundlichen Arbeitsklimas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikation Ärztin/Arzt – Patientin/Patient (partnerschaftlich statt patriarchalisch).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ggf. auch Kinderbetreuungsangebote für Patientinnen/ Patienten und Besucherinnen/Besucher.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte durch ein explizit familienfreundliches Leitbild und konkrete Angebote gewinnen und weiterhin an das Klinikum binden (Moderne Personalpolitik sollte vermitteln: „Was können wir Ihnen anbieten, damit Sie Beruf, Weiterbildung, Wissenschaft, Familie und private Haushaltsführung täglich gut bewältigen können?“).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Ärztlichen Nachwuchs für die eigene Abteilung interessieren und rekrutieren	ja	nein	geplant
Krankenpflegepraktikantinnen und -praktikanten: als zukünftige Medizinerinnen und Mediziner kontaktieren und ihre Freude am Beruf fördern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Famulantinnen und Famulanten: für die eigene Klinik begeistern und durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen auffallen. Bereitstellung und Waschen der Schutzkleidung und kostenlose, qualitativ gesunde und appetitanregende Mahlzeiten in der Kantine/Mensa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studierende im Praktischen Jahr: gute Lehre und Mentoring. Aufwandsentschädigung im Praktischen Jahr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Ggf. Vergabe von Stipendien an diejenigen, die später in dieser Klinik ärztlich tätig werden.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Einbindung in „Lokale Bündnisse für Familie“ und ggf. Zertifizierung durch die Gemeinnützige Hertie-Stiftung	ja	nein	geplant
Steigerung des Images der Stadt als Ort mit familienfreundlichen Arbeitgebern.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
„Lokale Bündnisse“ für die Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeits- und Lebenswelt.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochwertige Betreuungsangebote für Ärztinnen, Ärzte und Studierende in Kliniken und Praxen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zertifizierte Betreuungsangebote, durch das „audit berufundfamilie“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung sind vorhanden.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bundesärztekammer, modifiziert nach Astrid Bühnen